

**Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur
Kelurahan Di Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau**

Effect Of Discipline And Work Environment On Employee Performance In Tanjung
Redeb Village, Tanjung Redeb Sub-District, Berau District

Ichwanul Jaya

ichwanberau@yahoo.com

Program Pascasarjana Universitas Terbuka
Graduate Studies Program Indonesia Open University

ABSTRAK

Berbagai rumor yang berkembang di masyarakat perihal kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb telah mendorong penulis untuk melakukan penelitian, yang berjudul "Pengaruh Disiplin Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb". Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama antara variabel bebas, yaitu disiplin dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja aparatur kelurahan. Data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para responden maupun data-data sekunder yang tersedia. Alat analisa yang digunakan adalah analisa regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan analisa korelasi berganda dengan bantuan program SPSS versi 16. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Dari nilai koefisien determinan (R^2) diperoleh persentase sumbangan/pengaruh variabel disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb sebesar 91,5%.

Kata Kunci : disiplin, lingkungan kerja, kinerja.

ABSTRACT

Various rumors about performance of the village apparatus at Tanjung Redeb subdistrict has encouraged the author to undertake the study, entitled "Influence of Discipline and Work Environment on Employee Performance in Tanjung Redeb Villages ,Tanjung Redeb Subdistrict, Berau District". This study aimed to examine whether there were partial or simultaneous effect of the independent variables, discipline and work environment, on the dependent variable, employee performance. The data were obtained by questionnaires and supplemented with available secondary data .. This study used simple linear regression analysis, multiple linear regression and correlation analysis from SPSS version 16. The results indicated a positive and significant influence of the independent variables on the dependent variable, either partially or simultaneously. The value of the determinant coefficient (R^2) of the independent variables on employee performance amounted to 91.5%.

Keywords : *discipline, work environment, performance.*

PENDAHULUAN

Kelurahan sebagai institusi perangkat daerah kabupaten yang paling bawah yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dituntut untuk selalu dapat memahami situasi dan kondisi yang senantiasa berkembang di masyarakat serta dapat menjadi motor penggerak pemerintah kabupaten dalam rangka peningkatan pemberdayaan dan pelayanan masyarakat. Dalam hal ini idealnya, pegawai-pegawai yang ditempatkan sebagai aparatur kelurahan adalah orang-orang pilihan yang berkinerja baik, memiliki produktivitas, efisiensi dan efektivitas kerja, serta mampu memenuhi standar pelayanan masyarakat secara memuaskan. Aparatur kelurahan harus mampu melaksanakan fungsi utamanya dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara baik, cekatan, efektif dan efisien.

Berlawanan dengan tuntutan yang begitu besar terhadap kinerja aparatur kelurahan dalam melayani masyarakat, rumor dan fenomena yang berkembang pada kelurahan-kelurahan yang berada di Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau sangat tidak menguntungkan, yaitu bahwa sebagian pegawai negeri sipil yang ditempatkan di kantor kelurahan adalah pegawai-pegawai yang bermasalah, pegawai dalam masa persiapan pensiun, pegawai yang terkena sanksi disiplin dan/atau pegawai titipan. Dengan kondisi tersebut, sulit rasanya dapat diwujudkan peningkatan kinerja kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb dalam rangka memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Penempatan pegawai-pegawai bermasalah, terutama pegawai titipan di kelurahan seringkali menimbulkan kecemburuan dan menurunkan semangat kerja pegawai-pegawai yang lain. Keberadaan mereka yang tidak jelas tugas pokok dan fungsinya, serta cenderung terkesan masuk kantor hanya sekedar menggugurkan kewajiban saja, berdampak pada suasana kerja di kantor yang menjadi tidak kondusif, dan pada akhirnya dapat berpengaruh pada kinerja kelurahan secara umum.

Disamping itu, adanya pencabutan otoritas/kewenangan pengelolaan anggaran di kelurahan sejak tahun 2009 oleh Tim Anggaran Pemerintah Daerah Kabupaten Berau, juga merupakan hambatan pelaksanaan tugas sehari-hari di kelurahan. Dalam hal ini anggaran operasional kelurahan yang semula dikelola sendiri, selanjutnya diserahkan pengelolaannya kepada Kantor Kecamatan, mengingat ketidakmampuan dan rendahnya kinerja para pegawai di kelurahan dalam hal pengelolaan keuangan. Kondisi tersebut menambah buruk kinerja pemerintahan kelurahan, karena tidak dapat lagi memelihara sarana prasarana yang ada secara optimal guna menjaga kondisi lingkungan kerja yang nyaman dalam rangka pelayanan masyarakat.

Menghadapi berbagai dinamika yang ada di masyarakat, kelurahan-kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb seringkali dihadapkan pada tuntutan rasionalisasi pelayanan secara profesional sesuai dengan lingkup tugas pokok dan fungsinya. Pada konteks ini, peran serta aparatur kelurahan yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan pelayanan masyarakat dituntut untuk selalu dapat meningkatkan kinerjanya, meskipun situasi dan kondisi kerja yang harus dihadapi tidak selamanya dapat memberikan dukungan yang positif terhadap kinerjanya.

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Tidak semua kinerja seorang pegawai memiliki bentuk/wujud yang dapat dilihat ataupun dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal kinerja tersebut tidak dapat dihitung ataupun dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru berkaitan dengan jasa, ataupun penemuan-penemuan atas prosedur kerja yang lebih efektif dan efisien. Menurut

Mangkunegara (2001: 67), definisi kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Richard M. Steers (1985 : 205-206), kinerja didefinisikan sebagai efektifitas dari kebutuhan untuk mendapat dan memanfaatkan sumberdaya dalam usaha mengejar tujuan organisasi dan kriterianya meliputi kemampuan menyesuaikan diri, produktifitas, kepuasan kerja serta pencapaian sumber daya yang menunjang terwujudnya tujuan organisasi.

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja aparatur kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja kelurahan didalam menjalankan program, kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan jika didukung oleh peran serta pegawai yang disiplin. Dalam hal ini, juga harus didukung oleh pimpinan yang disiplin dan selalu memberikan arahan serta motivasi kepada bawahannya.

Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito: 1982:142). Konsep disiplin merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena unsur paksaan (Wursono : 1985). Apabila kedisiplinan suatu organisasi tidak dapat ditegakkan, maka sangat dimungkinkan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2000:146) disiplin didefinisikan secara berbeda-beda, dan dapat disarikan kedalam beberapa pengertian sebagai berikut :

- a. Kata disiplin dari segi (terminologis) berasal dari kata latin “discipline” yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata discipulus yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara discipline dengan disciple.
- b. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
- c. Kepatuhan atau ketaatan (obedience) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- d. Penghukuman (punishment) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (control behavior).

Namun demikian, kinerja seorang pegawai tidak hanya semata-mata dipengaruhi oleh faktor disiplin serta faktor-faktor pribadi yang bersangkutan semata, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Dalam kehidupan sehari-hari pegawai pasti berinteraksi/menjalinkan hubungan dengan masyarakat, pimpinan, bawahan ataupun rekan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara optimal. Disamping itu, lingkungan kerja yang nampak secara fisik seperti gedung kantor, sarana prasarana kerja, pencahayaan ruangan, kebersihan ruangan dan sebagainya, juga berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai yang bekerja di dalamnya, oleh karenanya juga perlu untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses pelayanan suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses pelayanan.

Menurut Alex S. Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayati (2001:1), definisi lingkungan kerja yaitu : keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Kondisi lingkungan kerja suatu instansi dikatakan baik atau sesuai apabila para pegawainya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat berdampak pada besarnya kebutuhan tenaga kerja, biaya dan waktu penyelesaian pekerjaan serta sulitnya penerapan rancangan sistem kerja yang efisien.

Pada dasarnya, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb, namun demikian merujuk pada fenomena yang terjadi yaitu adanya pegawai titipan, tidak jelasnya tupoksi ataupun dihilangkan/dicabutnya anggaran kelurahan, maka terdapat dua hal yang cukup dominan pengaruhnya yaitu disiplin pegawai dan lingkungan kerjanya. Bagaimana kaitan disiplin pegawai terhadap kinerja kelurahan dengan adanya pegawai-pegawai titipan serta ketidakjelasan tupoksinya, dan bagaimana kaitan lingkungan kerja dengan kinerja aparatur kelurahan manakala terjadi kesulitan pemeliharaan sarana prasarana oleh karena anggaran kelurahan-kelurahan dialihkan ke Kecamatan Tanjung Redeb.

Dari uraian diatas, maka permasalahan yang hendak dibahas dapat dirumuskan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Bagaimana berpengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja aparatur kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau ?
- b. Bagaimana berpengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau ?
- c. Bagaimana berpengaruh secara bersama-sama antara disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb Kabupaten Berau ?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif dengan alat bantu program aplikasi komputer Statistical Program For Social Science versi 16 (SPSS 16 for Windows). Analisis data penelitian menggunakan metode-metode yang berhubungan dengan alat statistik, pengujian hipotesis sampai pada kesimpulan. Proses analisa data kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut:

a. Analisis Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Menurut Nasir (1988:33), uji validitas digunakan untuk menguji tingkat konsistensi (internal consistency) tiap-tiap butir kuesioner sehingga nantinya akan benar-benar mengungkapkan indikator yang diteliti. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis korelasi momen produk dari Pearson, dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Rumus momen produk Pearson :
$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana : r_{xy} = Koefisien korelasi
 $\sum x$ = Jumlah skor tiap item
 $\sum y$ = Jumlah total skor seluruh item
 N = Jumlah responden

Menurut Priyatno (2011:120), pengujian Reliabilitas di sini menggunakan koefisien α atau Cronbach's α , secara umum kriteria Reliabilitas α dikatakan andal apabila koefisien $\alpha > 0,6$. Bila koefisien $\alpha < 0,6$ menunjukkan tidak adanya internal stability reliability.

b. Analisis Deskripsi

Analisis deskripsi dipergunakan untuk mengetahui karakteristik data pada masing-masing variabel penelitian. Dengan bantuan SPSS 16 for Windows, data-data penelitian diolah dan disajikan dalam bentuk tabel tentang modus, nilai tengah (median), nilai rerata (mean), simpangan baku (standard deviation), nilai maksimum, nilai minimum dan jumlah total nilai, serta gambaran frekuensi data dalam bentuk grafik/histogram (Priyatno, 2011:19).

c. Uji Persyaratan Analisis Regresi

Sebelum dilakukan analisis regresi dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan regresi, yaitu :

- 1) Uji normalitas, bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Apabila hasil pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 16 for Windows menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dimana kriterianya adalah jika signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berarti berdistribusi normal (Priyatno, 2011:37).
- 2) Uji Linieritas, dilakukan dengan maksud untuk mengetahui bentuk hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, apakah linier atau tidak. Dalam hal ini dilakukan pengujian linieritas dengan uji F melalui bantuan aplikasi/program SPSS 16 for Windows (ANOVA table), dengan kriteria : jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka berarti hubungan variabel bebas dengan variabel terikat tidak linier, dan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka berarti hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.
- 3) Uji homogenitas, dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data setiap variabel mempunyai sifat yang homogen dan tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang sama. Dalam hal ini dilakukan pengujian homogenitas dengan uji Levene's melalui bantuan program SPSS 16 for Windows, dengan kriteria : jika signifikansi (sig.) $> 0,05$ maka berarti varian kelompok data sama/homogen, dan jika signifikansi (sig.) $< 0,05$ maka berarti varian kelompok data tidak homogen/tidak sama.

d. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier dapat berupa analisis sederhana/regresi linier sederhana dapat juga analisis regresi linier berganda. Menurut Rangkuti (1997:162), persamaan garis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k + e$$

Dimana : Y	=	Variabel terikat (dependent)
α	=	Konstanta (intercept), nilai Y tidak dipengaruhi oleh variabel bebas (X)
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_k$	=	Koefisien Regresi Parsial
$X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$	=	Variabel bebas (independent)
e	=	Faktor pengganggu di luar model (error)

e. Analisis Korelasi Berganda dan Korelasi Parsial

Analisis Korelasi digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara variabel pengaruh (X) secara bersama-sama terhadap variabel Y, yaitu :

- 1) Korelasi berganda, dimaksudkan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antar semua variabel (X) secara bersama-sama terhadap variabel Y. Koefisien korelasi berganda diberi notasi R, sedangkan koefisien determinasinya diberi notasi R^2 .
- 2) Korelasi parsial, digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel X terhadap variabel Y jika variabel X yang lain dianggap konstan (dikontrol). Hal demikian dimaksudkan agar hubungan antara variabel X dan variabel Y tersebut merupakan hubungan murni. Jika dalam perhitungan koefisien korelasi parsial ada 2 (dua) variabel yang dikontrol, maka disebut koefisien korelasi parsial jenjang kedua.

f. Uji t, Uji F dan Uji Z

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah dengan Uji t, Uji F dan Uji Z, sebagai berikut :

- 1) Pembuktian hipotesis dengan Uji t sesuai pendapat Priyatno (2011:78)

- Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

t_{hitung} = menggunakan program SPSS

t_{tabel} = tingkat signifikansi (α) = 5%

- Berdasarkan probabilitas

Tolak H_0 jika signifikansi T (probabilitas) < 0,05

Terima H_0 jika signifikansi T (probabilitas) > 0,05

- 2) Pembuktian hipotesis dengan Uji F sesuai pendapat Priyatno (2011:89)

- Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

F_{hitung} = menggunakan program SPSS

F_{tabel} = tingkat signifikansi (α) = 5%

- Berdasarkan probabilitas

Tolak H_0 jika signifikansi F (probabilitas) < 0,05

Terima H_0 jika signifikansi F (probabilitas) > 0,05

3) Pembuktian hipotesis dengan Uji Z, menurut Sunyoto (2011:136)

Ho diterima, jika $-Z_{\text{tabel}} \leq R_{\text{hitung}} \leq Z_{\text{tabel}}$,

Ho ditolak, jika $R_{\text{hitung}} < -Z_{\text{tabel}}$ atau $R_{\text{hitung}} > +Z_{\text{tabel}}$

g. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Menurut Sunyoto (2011:79), akibat adanya multikolinieritas ini maka akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Salah satu cara untuk mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan analisis korelasi Pearson antara variabel bebas. Jika tidak terdapat korelasi yang bermakna maka berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antarvariabel bebas (X1 dan X2, X2 dan X3, X3 dan X4, dan seterusnya) lebih besar dari 0,60. Senada dengan itu, Emory (1980:448) menyatakan bahwa apabila koefisien korelasi antar variabel adalah 0,8 atau lebih, maka terdapat multikolinieritas antar variabel bebas tersebut, sehingga salah satu dari variabel bebas tidak menjadi masalah yang serius apabila multikolinieritas masih berada pada batas toleransi tersebut.

h. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Priyatno (2011:93) menyatakan bahwa heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu :

- Jika tidak ada pola yang jelas dari output regresi (pada chart), seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika ada pola tertentu dari output regresi (pada chart), seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

i. Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Priyatno (2011:93), menyatakan bahwa autokorelasi adalah hubungan yang terjadi antara residual dari pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan metode statistik dari Durbin Watson (DW), dengan kriteria :

- Jika $(4-DW) > 0$ -----> Ho diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi pada model tersebut.
- Jika $(4-DW) < 0$ -----> Ho ditolak, artinya terjadi autokorelasi pada model tersebut.
- Jika $dl < (4-DW) < du$ ---> Uji ini hasilnya tidak konklusif, sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak dalam model tersebut.

HASIL PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah para lurah, pamong dan staf di enam kelurahan di wilayah kecamatan Tanjung Redeb kabupaten Berau pada tahun 2013. Sampel penelitian termasuk dalam sampel jenuh dengan meneliti seluruh pegawai yang ada ketika penelitian dilakukan, sebanyak 68 (enam puluh delapan) orang responden.

Dari hasil analisis deskripsi diketahui kategori data variabel disiplin pegawai kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb didominasi oleh skor data yang termasuk kategori *cukup baik* dengan persentase sebanyak 41,2 % dan persentase data terendah adalah kategori data *tidak baik* sebanyak 2,9%. Untuk variabel lingkungan kerja, didominasi oleh nilai skor data yang termasuk kategori *cukup baik* dengan persentase sebanyak 41,2 %, dan terendah kategori data *tidak baik* sebanyak 2,9%. Sedangkan untuk variabel kinerja aparatur, didominasi oleh nilai skor data yang termasuk kategori *cukup baik* dengan persentase frekuensi sebanyak 55,9 %, dan terendah data kategori *tidak baik* dengan persentase frekuensi sebanyak 5,9%.

Setelah dilakukan analisis validitas dan reliabilitas kuesioner, uji normalitas, uji linieritas serta uji homogenitas data, dan diyakini bahwa kuesioner yang digunakan valid dan reliabel/ajeg serta data-datanya telah memenuhi pengujian persyaratan regresi, selanjutnya dilakukan analisis regresi linier dengan hasil :

- analisis regresi linier sederhana antara variabel disiplin pegawai (X_1) terhadap variabel kinerja aparatur (Y), diperoleh persamaan : $Y = -2,113 + 0,766X_1$
- analisis regresi linier sederhana antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja aparatur (Y), persamaan : $Y = 12,838 + 0,816X_2$
- analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan : $Y = -3,650 + 0,597X_1 + 0,264X_2$

Dari pengujian regresi parsial (uji t) atas pengaruh variabel disiplin pegawai terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,903 lebih besar dari pada $t_{tabel} +1,997$ ($12,903 > +1,997$), dengan probabilitas (significance) sebesar 0% di bawah 5% ($0\% < 5\%$). Berarti bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb.

Sedangkan berdasarkan hasil pengujian regresi parsial (uji t) atas pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan-kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,748 lebih besar dari pada $t_{tabel} +1,997$ ($4,748 > +1,997$), dan probabilitas (significance) sebesar 0% di bawah 5% ($0\% < 5\%$). Dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan-kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb.

Hasil pengujian regresi berganda (uji F), atas pengaruh variabel disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 348,803 lebih besar dari pada $t_{tabel} +3,138$ ($348,80 > +3,138$) dan probabilitas (significance) sebesar 0% di bawah 5% ($0\% < 5\%$). Sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb.

Selanjutnya, dari dianalisis korelasi berganda diperoleh hasil koefisien korelasi/nilai R sebesar 0,956. Dengan nilai $R = 0,956 \approx 1$, berarti bahwa korelasi/hubungan/pengaruh yang terjadi antara variabel lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap variabel kinerja aparatur sangat kuat/erat. Untuk nilai R Square (R^2) sebesar 0,915 dapat diartikan bahwa persentase sumbangan/pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin pegawai terhadap variabel kinerja aparatur Kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb adalah sebesar 91,5% dan sisanya sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Sedangkan dari analisis uji Z diperoleh nilai R_{hitung} sebesar 0,956 lebih besar dari $Z_{tabel} +0,239$, dan dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara

bersama-sama antara variabel disiplin pegawai dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di Kecamatan Tanjung Redeb.

Guna mendapatkan keyakinan yang memadai atas hasil analisis regresi di atas, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik, yaitu untuk menguji terjadi atau tidaknya multikolinieritas, heteroskedastisitas ataupun autokorelasi, dengan hasil :

- tidak terjadi multikolinieritas antara variabel kinerja aparatur (Y) atas variabel disiplin pegawai (X_1), tergambar dari nilai koefisien toleransi (tolerance) variabel disiplin pegawai sebesar 0,406 lebih besar dari 0,10 dan nilai faktor inflasi (VIF) sebesar 2,461 lebih kecil dari 10.
- tidak terjadi multikolinieritas antara variabel kinerja aparatur (Y) atas variabel lingkungan kerja (X_2), tergambar dari nilai koefisien toleransi (tolerance) variabel lingkungan sebesar 0,406 lebih besar dari 0,10 dan nilai faktor inflasi (VIF) sebesar 2,461 lebih kecil dari 10.
- variabel bebas (kinerja aparatur) bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kinerja aparatur, tergambar dari adanya titik-titik yang menyebar di bawah ataupun di atas angka 0 sumbu Y, yang tidak mempunyai pola yang teratur pada grafik Scatterplot.
- tidak terjadi autokorelasi dalam analisis regresi yang dilakukan oleh peneliti, hal tersebut tergambar dari nilai Durbin-Watson test (DW) yang berada di antara -2 dan + 2, yaitu sebesar 1,508.

PEMBAHASAN

Sesuai analisis hipotesis yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 16 for Windows (uji t, Uji F dan uji Z), diperoleh hasil bahwa :

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin pegawai dengan variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.
Hal tersebut tergambar dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,903 lebih besar dari pada $t_{tabel} + 1,997$ dengan signifikansi sebesar 0% di bawah 5%.
Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa untuk mewujudkan peningkatan kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb diperlukan kedisiplinan para pegawai/aparaturnya.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja aparatur kelurahan-kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.
Terlihat dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,748 lebih besar dari pada $t_{tabel} + 1,997$ dan signifikansi sebesar 0% di bawah 5%.
Dapat diartikan bahwa agar terwujud peningkatan kinerja, kelurahan-kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb harus ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.
Hal tersebut tergambar dari hasil uji F, dimana diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 348,803 lebih besar dari pada $F_{tabel} + 3,138$ dan probabilitas/signifikansi sebesar 0% di bawah 5%.

Berarti bahwa untuk mewujudkan peningkatan kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb diperlukan kedisiplinan para pegawainya serta lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,915 dapat diartikan bahwa persentase sumbangan/pengaruh variabel disiplin pegawai dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb sebesar 91,5% sedangkan nilai persentase sisanya yaitu sebesar 8,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

- d. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel disiplin pegawai dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

Kondisi demikian terlihat dari hasil uji Z, dimana diperoleh nilai R_{hitung} sebesar 0,956 lebih besar dari $Z_{tabel} +0,239$.

Dapat dikatakan bahwa kedisiplinan para pegawai serta kondisi lingkungan kerja, sangat berperan dalam peningkatan kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai kesimpulan, penelitian ini membuktikan bahwa : (1) variabel disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan (kuat/erat) terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,941, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,885, dan nilai t_{hitung} sebesar 12,903 serta pola hubungan antara kedua variabel yang dinyatakan dengan persamaan regresi linier $Y = -2,113 + 0,766X_1$, (2) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,835, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,696, dan nilai t_{hitung} sebesar 4,748 serta pola hubungan antara kedua variabel yang dinyatakan dengan persamaan regresi linier $Y = 12,838 + 0,816X_2$, (3) variabel disiplin pegawai dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja aparatur di kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb, dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,956, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,915, dan nilai F_{hitung} sebesar 348,803 serta pola hubungan antara ketiga variabel yang dinyatakan dengan persamaan regresi linier $Y = -3,650 + 0,597X_1 + 0,264X_2$.

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, analisis dan kesimpulan hasil penelitian dapat direkomendasikan saran-saran sebagai berikut.

- a. Bagi pegawai/aparatur kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb agar :
- menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat di kelurahan masing-masing dengan sebaik-baiknya sesuai Peraturan Bupati Berau Nomor 29 Tahun 2009 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Berau.
 - turut serta dalam menjaga kondusivitas lingkungan kerja, baik dalam bentuk sarana prasarana (lingkungan fisik) ataupun dalam bentuk interaksi sosial di kelurahan masing-masing.
- b. Bagi Lurah selaku pihak yang memimpin kelurahan di kecamatan Tanjung Redeb disarankan agar :

- menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai lurah di instansinya masing-masing dengan sebaik-baiknya sesuai Peraturan Bupati Berau Nomor 29 Tahun 2009 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Berau.
 - menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis partisipasif dan memberikan keteladanan kepada bawahannya dalam menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna perbaikan dan peningkatan kinerja para pegawai/aparatur di kelurahannya masing-masing.
- c. Bagi Camat Tanjung Redeb agar memberikan perhatian yang lebih dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi kelurahan, baik dalam bentuk dukungan keuangan/anggaran maupun sarana prasarana fisik.
- d. Bagi pemerintah daerah kabupaten Berau agar meninjau kembali kebijakan perihal pencabutan otoritas pengelolaan keuangan kelurahan-kelurahan di kabupaten Berau. Dengan sumber daya manusia dan potensi peningkatan kinerja bagi percepatan pembangunan daerah kabupaten Berau, sudah selayaknya kelurahan-kelurahan yang ada di kecamatan Tanjung Redeb khususnya, diberikan kewenangan dan otoritas mengelola anggaran sendiri dalam rangka membiayai pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

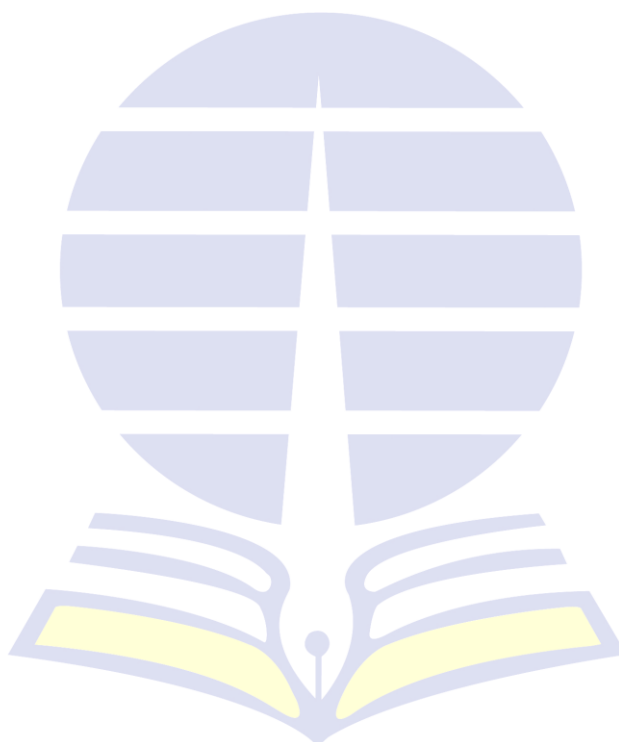
DAFTAR PUSTAKA

- Emory, C. William dan Cooper. (1980). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi Kelima (terjemahan oleh Agus Dharma)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, A.A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketiga*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A.A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Nasir, Moh. (1999). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, D. (2011). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Rangkuti, Freddy. (1997). *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinungan, M. (2000). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana, Cetakan Kedua*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Steers, R.M. (1985). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.

Intanghina (2008). *Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, diambil 23 Agustus 2011 dari situs World Wide Web <http://intanghina.wordpress.com>.

Peraturan Bupati Berau Nomor 29 Tahun 2009 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Berau.



UNIVERSITAS TERBUKA